

GUIDE DE LA PARENTALITÉ

POUR CONCILIER ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET VIE PRIVÉE

MATERNITÉ



PATERNITÉ



CONGÉ



Comment concilier au mieux son activité professionnelle et son rôle de parent ?

Nous savons que cette question est importante pour un grand nombre de salarié(e)s, homme ou femme, père ou mère, mais ce sont avant tout des choix personnels et chacun doit trouver les moyens et l'organisation qui lui conviennent.

Néanmoins, l'entreprise peut aider, aux différentes étapes de la carrière de chaque salarié, à concilier engagement professionnel et vie privée.

Favoriser la parentalité en entreprise, c'est accompagner les pères et mères dans les nouvelles étapes de leur vie.

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes afin d'encourager un environnement de travail où les salarié(e)s-parents peuvent mieux concilier leur vie professionnelle et familiale.

C'est pourquoi VALEO publie ce guide afin d'aider chacun de ses salarié(e)s en France, à la fois, salarié(e) mais avant tout parent.

Nous espérons que ce guide vous sera utile sur le plan professionnel pour vous informer sur vos droits, et aussi pour vous accompagner, avant et après la naissance ou l'adoption d'un enfant, ainsi que dans vos relations avec votre manager et au sein de votre équipe.

Ce guide reprend les dispositions légales applicables sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables. Pour plus d'informations sur les conditions et avantages spécifiques à votre site, n'hésitez pas à contacter votre service Ressources Humaines.

La Direction des Relations Sociales

SOMMAIRE

1. LES DATES CLÉS NAISSANCE

L'ANNONCE DE LA GROSSESSE	6-7
LE CONGÉ MATERNITÉ	8-9

2. LES DATES CLÉS ADOPTION

LE CONGÉ D'ADOPTION	10-11
---------------------	-------

3. CONGÉ PATERNITÉ

LE CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION	12
-------------------------------------	----

4. LA PARENTALITÉ

LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION	13-14
MON ENFANT EST MALADE	15
LA RENTRÉE SCOLAIRE	15
SITUATIONS RENDANT INDISPENSABLES UNE PRÉSENCE PARENTALE	16

5. ORGANISER VOTRE DÉPART ET VOTRE RETOUR

LE DÉPART EN CONGÉ MATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION	17
LE RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION	18

ANNEXES :

MODÈLES DE LETTRES TYPES	20-25
SUPPORTS D'ENTRETIEN	26-28

1. LES DATES CLÉS POUR LA NAISSANCE D'UN ENFANT

L'ANNONCE DE LA GROSSESSE

Vous êtes enceinte, votre médecin vous donnera toutes les informations utiles concernant les démarches à accomplir auprès de la Sécurité Sociale et de votre complémentaire santé.

LE CADRE LÉGAL

- **La salariée enceinte est libre d'informer ou non son manager et/ou son service RH de sa grossesse.**
Il est conseillé de procéder à cette déclaration avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse afin de bénéficier des droits et des avantages liés à la grossesse et à la maternité.
La salariée doit transmettre son certificat médical au service RH.
- **La salariée bénéficie de garanties protectrices dès lors que l'employeur est informé de son état :** autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, [télétravail facilité](#), possibilité d'être affectée, le cas échéant, temporairement à un autre emploi si l'état de santé médicalement constaté de la salariée le nécessite, en cas de risques particuliers ou de travail de nuit, ...
- **L'ensemble des droits restent acquis pendant toute la période du congé maternité** (congé, CPF, ancienneté, rémunération, ...).
- Sur présentation de justificatifs à l'employeur, la salariée bénéficie **d'absences autorisées et rémunérées pour les sept examens prénataux obligatoires** prévus par le Code de la Santé publique. Le conjoint/partenaire/concubin de la salariée enceinte peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour assister à trois de ces examens.

A SAVOIR sur la PMA

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée et payée pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint/partenaire/concubin de la salariée enceinte peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour assister à trois de ces examens nécessaires pour le protocole.

ANTICIPER



1. LES DATES CLÉS POUR LA NAISSANCE D'UN ENFANT

LES CONSEILS PRATIQUES

A SAVOIR

Pour bénéficier des prestations familiales et d'assurance maladie de la Sécurité Sociale, la salariée doit impérativement déclarer sa grossesse dans les quatorze premières semaines de celle-ci pour bénéficier au plus vite de la prise en charge de sa grossesse, à la CAF et à la CPAM de son lieu de résidence.

Pensez également à mettre à jour votre carte vitale.

LA SALARIÉE ENCEINTE	LE MANAGER	LA DRH
<ul style="list-style-type: none">• Annonce, si possible, sa grossesse au plus tôt• Si nécessaire, effectue une éventuelle transition ou passation des dossiers avant le départ en congé de maternité	<ul style="list-style-type: none">• Organise une entrevue afin de discuter des éventuels changements liés à la grossesse• Programme un entretien avant le départ de la salariée (cf. support d'entretien en annexes)• Anticipe l'éventuel remplacement temporaire de la salariée	<ul style="list-style-type: none">• Explique les aménagements possibles• Informe sur le congé maternité (durée, modalités, ...)• Anticipe le retour

LES ASTUCES POUR ANNONCER SA GROSSESSE EN TOUTE SÉRÉNITÉ

- Veiller à informer en priorité votre manager de votre grossesse, afin qu'il ne l'apprenne pas par autrui.
- Annoncer cet heureux événement avec simplicité, dans un climat de confiance.
- Informer dans les meilleurs délais de vos dates d'absences afin que votre manager anticipe votre départ.

1. LES DATES CLÉS POUR LA NAISSANCE D'UN ENFANT

LE CONGÉ MATERNITÉ

PÉRIODE PRÉNATALE	PÉRIODE POSTNATALE
<ul style="list-style-type: none">• Pour le premier et le deuxième enfant : 6 semaines avant la date présumée d'accouchement• A partir du troisième enfant né viable ou à charge : 8 semaines avant la date présumée d'accouchement• Naissances multiples : Jumeaux = 12 semaines avant la date présumée d'accouchement Triplés ou plus = 24 semaines avant la date présumée d'accouchement	<ul style="list-style-type: none">• Pour le premier et deuxième enfant : 10 semaines après la date d'accouchement• A partir du troisième enfant : 18 semaines après la date d'accouchement• Naissances multiples : 22 semaines après la date d'accouchement

A SAVOIR

Accouchement prématuré :

- La durée du congé prénatal qui reste à effectuer est reportée sur le congé postnatal. Votre date de retour reste inchangée.

Accouchement tardif :

- Le congé prénatal est prolongé sans réduire le congé postnatal qui se décompte à partir de la naissance de l'enfant. Votre date de retour est donc reportée. Pensez à prévenir votre manager/le service RH.

Congé pathologique prénatal :

- Une période supplémentaire de 14 jours au maximum, consécutifs ou non, peut être ajoutée au congé maternité dans le cas d'un état pathologique résultant d'une grossesse attestée par un certificat médical transmis au service RH. Ces 14 jours prescrits par le médecin peuvent être positionnés à n'importe quel moment à partir de la déclaration de grossesse et sont indemnisés par la Sécurité Sociale au titre de la maternité. Cet arrêt doit obligatoirement être pris avant les 16 semaines légales du congé maternité.
- Les femmes dont il est reconnu que la grossesse pathologique est liée à l'exposition in utero au Distilbène peuvent bénéficier d'un congé de maternité exceptionnel. Ce congé est accordé sur présentation d'un arrêt de travail. Les droits et avantages qui y sont liés débutent à compter du 1er jour de l'arrêt de travail prescrit

Report possible de congé prénatal :

- La salariée peut réduire, à sa demande de préférence écrite et avec l'accord de son médecin, la période de congé prénatal d'une durée maximale de 3 semaines et reporter le reliquat du congé prénatal sur le congé postnatal qui se retrouve alors augmentée d'autant.

Rupture possible du contrat de travail :

- La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut démissionner de son poste sans préavis et sans devoir d'indemnités de rupture à son employeur.

1. LES DATES CLÉS POUR LA NAISSANCE D'UN ENFANT

LA RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ

- Le congé maternité est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.
- Selon les dispositions conventionnelles, votre rémunération peut être maintenue pendant le congé de maternité (indemnités versées par la Sécurité Sociale, auxquelles s'ajoutent, sous certaines conditions, le complément employeur et les indemnités de la Prévoyance)

Pour toutes questions, pensez à vous adresser au service RH de votre site.

APRÈS LE CONGÉ MATERNITÉ

- A la fin du congé de maternité, la salariée est réintégrée dans son emploi ou à un poste similaire.
- Une visite médicale de reprise du travail sera réalisée par le médecin du travail dans les huit jours suivant son retour dans l'entreprise.
- Afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle après un congé maternité ou tout autre congé de longue durée, un entretien professionnel de reprise d'activité sera organisé à l'initiative du Responsable RH et du N+1, et ce dès qu'ils auront eu connaissance de votre date de reprise.
- En cas d'allaitement, la salariée dispose d'une heure par jour durant les heures de travail, pendant une année, à compter du jour de la naissance de l'enfant. Cette heure d'allaitement est répartie en 2 périodes de 30 minutes, (l'une le matin, l'autre l'après-midi) qui seront à fixer d'un commun accord avec le manager. A défaut d'accord, cette période sera placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

COMMENT JE CALCULE MES MOIS DE GROSSESSE ?

1 ^{er} mois	2 ^{ème} mois	3 ^{ème} mois	4 ^{ème} mois	5 ^{ème} mois
1 ^{ère} à 4 ^e semaine	5 ^e à 8 ^e semaine	9 ^e à 12 ^e semaine	13 ^e à 16 ^e semaine	17 ^e à 20 ^e semaine
6 ^{ème} mois	7 ^{ème} mois	8 ^{ème} mois	9 ^{ème} mois	
21 ^e à 24 ^e semaine	25 ^e à 28 ^e semaine	29 ^e à 32 ^e semaine	33 ^e à 36 ^e semaine	



2. LES DATES CLÉS POUR L'ADOPTION D'UN ENFANT

▶ LE CONGÉ D'ADOPTION

LE CADRE LÉGAL

- Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant par tout organisme désigné par voie réglementaire.

AVANT L'ADOPTION :

- Le ou la salarié(e) titulaire de l'agrément en vue d'adoption peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 6 semaines s'il se rend dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger pour adopter un enfant (Code du travail L.1225-46). Le salarié doit informer son employeur de la date et de la durée envisagée de son congé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 2 semaines avant le début de ce congé.

CONGE AU MOMENT DE L'ADOPTION :

- Le ou la salarié(e) qui adopte un enfant peut bénéficier d'un congé d'adoption (quels que soient son ancienneté, son poste, l'activité et les effectifs de son l'entreprise) qui ne peut être ni refusé ni reporté par l'employeur.
- Le ou la salarié(e) qui adopte un enfant doit simplement informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé par un courrier avec demande d'avis de réception indiquant le point de départ et la durée envisagée de ce congé et y joindre le justificatif de l'agrément. (cf. lettre type en annexes)
- L'indemnisation dans le cadre d'un congé d'adoption est similaire à celle octroyée dans le cadre d'un congé maternité.

A SAVOIR

- Au terme du congé, le ou la salarié(e) :
 - est réintégré(e) dans son emploi ou à un poste similaire
 - se verra proposer un entretien professionnel avec sa hiérarchie
 - peut prendre un congé parental d'éducation (à temps plein ou à temps partiel) afin de s'occuper de son enfant
 - peut démissionner, s'il le souhaite, sans préavis ni indemnité, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours avant la fin de son congé (ou deux mois après l'arrivée de l'enfant) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.



2. LES DATES CLÉS POUR L'ADOPTION D'UN ENFANT

LES MODALITÉS PRATIQUES

POUR UNE ADOPTION UNIQUE :

Portant le nombre d'enfants à charge de 1 ou 2 : 10 semaines
Portant le nombre d'enfants à charge de 3 ou plus : 18 semaines

POUR UNE ADOPTION MULTIPLE :

Quel que soit le nombre d'enfants du foyer : 22 semaines

Si les deux parents sont salariés et que la durée du congé d'adoption est partagée par les parents, la durée du congé est rallongée de 11 jours pour l'adoption d'un enfant ou à 18 jours en cas d'adoptions multiples.

LES CONSEILS PRATIQUES

LE/LA SALARIÉ(E)-PARENT	LE MANAGER	LA DRH
<ul style="list-style-type: none">• Annonce la finalisation de la procédure d'adoption au service RH.• Si nécessaire, effectue une éventuelle transition ou passation des dossiers avant le départ en congé	<ul style="list-style-type: none">• Organise une entrevue afin de discuter des éventuels changements liés à l'adoption• Programme un entretien avant le départ du/de la salarié(e)• Anticipe l'éventuel remplacement temporaire du/de la salarié(e)	<p>Informe sur le congé d'adoption et anticiper l'absence temporaire et le retour du/de la salarié(e)</p>

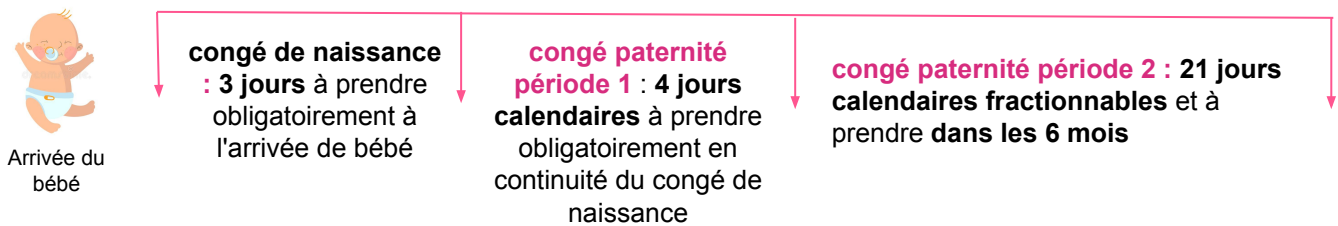


ADOPTION

3. LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

La personne vivant avec la mère biologique de l'enfant (dans le cadre d'un concubinage, PACS ou mariage) bénéficie d'un congé indemnisé par la Sécurité Sociale de 25 jours calendaires consécutifs (ou 32 jours en cas de naissances multiples), à prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Il comportera désormais 2 périodes distinctes :



POUR BÉNÉFICIER DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT, LE SALARIÉ DOIT :

- Fournir le certificat de naissance au service RH et la preuve de vie avec la mère
- Avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé, en précisant la date à laquelle il souhaite mettre fin à la suspension de son contrat de travail.
- En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, le salarié a droit à un congé de 30 jours calendaires consécutifs, pendant toute la période d'hospitalisation.

LE REPORT DE LA PRISE DE CE CONGÉ EST POSSIBLE EN CAS DE :

- Hospitalisation de l'enfant : le congé doit alors être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.
- Décès de la mère : le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal accordé au père.

Indemnisation :

Dans l'accord Groupe Valeo relatif à l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes, signé le 10 janvier 2020, Valeo s'était engagé à maintenir la rémunération annuelle brute des salariés concernés à hauteur de 44 000 euros durant un congé de 14 jours (y compris les 11 jours de congé légal).

Depuis le 1er juillet 2021, Valeo a pris l'engagement unilatéral de maintenir la rémunération annuelle brute des salariés concernés durant le congé de 25 jours calendaires à concurrence de 44 000 euros par an maximum, sous déduction de la part versée par la sécurité sociale, le cas échéant.

LE CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION :

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à tout salarié à l'occasion de chaque naissance ou arrivée d'un enfant survenue à son foyer, ce congé d'une durée de 3 jours ouvrables est à prendre obligatoire à l'arrivée de l'enfant. Ces jours de congés sont rémunérés.



4. LA PARENTALITÉ

LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

A la suite d'une naissance ou d'une adoption d'un enfant de moins de 16 ans, vous pouvez bénéficier d'un congé parental d'éducation vous permettant d'interrompre ou de réduire votre activité professionnelle pour élever votre enfant.

LE CADRE LÉGAL

- Le congé parental est un droit quel que soit l'effectif de l'entreprise et s'adresse aussi bien aux mères qu'aux pères. Il peut être partagé par les deux parents.
- Pour les salariés, il faut justifier d'une ancienneté minimale d'une année au sein de l'entreprise, soit à la date de naissance de l'enfant, soit à celle de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté (ou confié en vue de son adoption) âgé de moins de 16 ans (*référence à l'âge de fin de l'obligation scolaire*).
- Le congé parental d'éducation à temps complet se traduit par une suspension du contrat de travail, c'est-à-dire de la rémunération, des droits à congés, des droits de formation et de la couverture de la mutuelle, sauf demande écrite du salarié auprès de la mutuelle (cf. lettre type en annexes).
- Le congé parental d'éducation à temps partiel se traduit par un avenant au contrat de travail, une rémunération égale au temps effectif travaillé et selon les statuts, une diminution du nombre de jours de RTT.
- La durée de ce congé est prise en compte, pour moitié, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. (Art. L.1225-54 du Code du Travail)

A SAVOIR

- Si plusieurs naissances ou adoptions se succèdent, il est possible de prendre plusieurs congés parentaux successifs.
- A chaque renouvellement, le/la salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel et inversement.
- Pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le/la salarié(e) ne peut pas modifier unilatéralement la durée de travail initialement choisie.
- En cas de décès de l'enfant ou diminution importante des ressources du ménage, le/la salarié(e) bénéficiaire du congé parental d'éducation peut reprendre son travail de façon anticipée. Dans ce cas, le/la salarié(e) a le droit soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel pour élever un enfant. Il/elle a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur, en modifier la durée.

La demande doit alors être motivée et adressée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception un mois au moins avant la date à laquelle il/elle entend reprendre son activité.

4. LA PARENTALITÉ

LES MODALITÉS PRATIQUES

DURÉE DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION POUR LA MÈRE OU LE PÈRE :

- Naissance d'un ou plusieurs enfants : La durée initiale du congé parental est d'1 an au plus. Il est renouvelable 2 fois pour prendre fin, au plus tard, le jour du 3e anniversaire de l'enfant.
- Naissance multiple d'au moins 3 enfants (depuis le 01/10/2014) : 1 an, renouvelable 5 fois pour prendre fin à la date d'entrée à l'école maternelle (au plus tard) ou en cas de naissance d'au moins 3 enfants, au 6e anniversaire des enfants.
- Adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans : 1 an renouvelable 2 fois jusqu'au 3e anniversaire de son arrivée au foyer.
- Adoption d'un ou de plusieurs enfants ayant plus de 3 ans et moins de 16 ans : 1 an non renouvelable.
- Adoption simultanée d'au moins 3 enfants (en cas d'arrivée au foyer depuis le 01/10/2014), 1 an renouvelable 5 fois, dans la limite du 6e anniversaire du plus jeune des enfants.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant (ouvrant droit à l'allocation d'éducation spéciale), justifié par un certificat médical, attestant de son état de santé, établi par le médecin suivant l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'un an au-delà des limites définies ci-dessus.

LES CONSEILS PRATIQUES

LE SALARIÉ-PARENT	LE MANAGER	LA DRH
<p>Respecte les délais de prévenance pour la demande et le renouvellement du congé:</p> <ul style="list-style-type: none">• Si le congé parental d'éducation suit immédiatement le congé de maternité, la demande doit être réalisée au moins un mois avant la date prévue de reprise d'activité.• Sinon, l'information de l'employeur doit avoir lieu au moins 2 mois avant le début du congé.	<ul style="list-style-type: none">• Prépare cette situation lors de la reprise de contact avec son/sa collaborateur / collaboratrice	<ul style="list-style-type: none">• Informe sur les démarches à suivre afin de formaliser cette nouvelle situation

A SAVOIR

Lors d'un congé parental à temps complet, et sur demande écrite du salarié auprès de la mutuelle (cf. lettre type en annexe), il est possible de continuer à bénéficier des conditions de la mutuelle proposée par Valeo en prenant à sa charge la totalité de la cotisation de la complémentaire santé (soit la totalité de la part salariale et de la part patronale).

4. LA PARENTALITÉ

MON ENFANT EST MALADE

Légalement, un congé pour enfant malade non rémunéré est accordé à tout salarié qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, à sa charge. Pour en bénéficier, le collaborateur doit adresser à l'employeur le certificat médical de l'enfant, attestant de son état de santé.

RAPPEL DES DURÉES :

- Votre enfant a moins de 1 an : 5 jours maximum par an.
- Votre enfant a plus de 1 an et moins de 16 ans : 3 jours maximum par an.
- Vous avez 3 enfants (ou plus) à charge, ils sont âgés de moins de 16 ans : 5 jours maximum par an.



**ENFANT
MALADE**

SITUATIONS RENDANT INDISPENSABLE UNE PRESENCE PARENTALE

LE CADRE LÉGAL

- Un congé de présence parentale est accordé à tout salarié sans condition d'ancienneté, qui a à charge un enfant de moins de 20 ans, victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité. Le collaborateur doit adresser à l'employeur le certificat médical de l'enfant, attestant de son état de santé, nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.
- Il s'agit d'une suspension du contrat de travail. Le congé est d'une durée maximale de 310 jours ouvrés, que le salarié peut utiliser en fonction de ses besoins, sur une période maximale de 3 ans, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours à 48 heures pour une prise en plusieurs fois, avant le congé avec obligatoirement un certificat médical justificatif.

POUR TOUTES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES OU POUR TOUTES QUESTIONS, CONCERNANT CE GUIDE, N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER VOTRE SERVICE RH.

4. LA PARENTALITÉ

LES CONSEILS PRATIQUES

LE SALARIÉ-PARENT	LE MANAGER	LA DRH
<ul style="list-style-type: none">• Informe, dans les plus brefs délais, le manager.• Fournit le certificat médical au service RH.	<ul style="list-style-type: none">• Se tient au courant de la suite du congé• Se tient à l'écoute de son/sa collaborateur / collaboratrice.	<ul style="list-style-type: none">• Informe le/la salarié(e) sur les modalités et les conditions du congé, et le manager de la situation du/de la collaborateur / collaboratrice et de son absence• Effectue le nécessaire en cas de congé de présence parentale nécessitant la suspension du contrat de travail.

DON DE JOURS DE REPOS

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un proche à charge est atteint d'une pathologie particulièrement grave. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Pour toutes questions portant sur les modalités de mise en œuvre du don de congés, nous vous invitons à vous rapprocher du service RH de votre site.

LA RENTRÉE SCOLAIRE

Valeo peut proposer de bénéficier d'aménagement d'horaires pour permettre l'accompagnement des jeunes enfants à l'école à l'occasion de la rentrée scolaire pour les enfants à charge. Nous vous invitons à vous rapprocher du service RH afin de connaître les éventuelles mesures applicables sur votre site, notamment si les deux parents sont salariés du Groupe Valeo.

5. ORGANISER VOTRE DÉPART ET VOTRE RETOUR

▶ LE DÉPART EN CONGÉ MATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION

Dans ce cadre, Valeo permet à l'ensemble des salariés concernés par un congé lié à l'enfant (maternité, adoption, parental) de bénéficier de 2 entretiens : l'entretien préparatoire au départ en congé et l'entretien de retour de congé.

Avec votre manager, vous pouvez effectuer un entretien avant votre départ qui permettra de définir l'organisation transitoire pendant votre absence, afin d'assurer la continuité des dossiers.

Si vous souhaitez rester en contact avec la vie de l'entreprise et ses évolutions, vous devez faire une demande expresse écrite auprès du service RH de votre site en indiquant la nature des informations que vous souhaitez recevoir et leur mode de communication.

L'ENTRETIEN PRÉPARATOIRE AU DÉPART PERMET DE :

- Faire le point sur les principales missions en cours et leur avancement,
- Être force de proposition pour envisager la passation des dossiers et le transfert de certains dossiers spécifiques (création de procédures, organisation, etc.)
- Anticiper l'entretien annuel d'évaluation* :

Départ en congé : entre novembre et mars
Fixer une date pour l'entretien annuel d'évaluation

Départ en congé : entre avril et octobre
Organiser, à tout moment, un ou plusieurs "check ins" (échanges ponctuels)

*Si cela a été prévu, l'entretien annuel peut se dérouler le même jour que l'entretien préparatoire de départ en congé.

LE SALARIÉ-PARENT	LE MANAGER
<ul style="list-style-type: none">• Doit être en mesure de préparer une passation claire• Prévient ses collègues et interlocuteurs de son prochain départ.• Pense à donner les informations de fonctionnement pendant son absence sur sa messagerie téléphonique et boîte mail.	<ul style="list-style-type: none">• Réfléchit à la nouvelle organisation et aux actions à mettre en place (process, recrutement, etc.)• Planifie un entretien de pré congé avec son collaborateur.• Prévoit et réalise l'entretien annuel

5. ORGANISER VOTRE DÉPART ET VOTRE RETOUR

▶ LE RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION

Le salarié-parent qui reprend son activité rencontrera son manager lors d'un entretien de reprise afin de renouer le fil avec l'entreprise et d'être informé du déroulement des mois passés.

L'ENTRETIEN DE REPRISE VISE PRINCIPALEMENT À :

- Vous informer de l'actualité et des évolutions de l'entreprise qui ont eu lieu durant votre absence et leurs éventuels impacts sur vos missions.
- Identifier vos éventuels besoins de formation
- Échanger sur vos objectifs et vos souhaits
- Échanger sur la possibilité, à tout moment dans l'année, d'organiser des "check ins" (échanges ponctuels), organisés par le salarié-parent ou le manager (au moins deux échanges dans l'année sont recommandés)
- Anticiper et planifier l'entretien annuel d'évaluation si le retour de congé maternité est entre novembre et mars.

LES CONSEILS PRATIQUES

LE SALARIÉ-PARENT	LE MANAGER
<ul style="list-style-type: none">• Prévient ses collègues et interlocuteurs de son retour• Pense à modifier les informations de sa messagerie téléphonique et boîte mail à son retour.	<ul style="list-style-type: none">• Planifie un entretien de post congé avec son collaborateur dans les 8 jours suivant son retour• Prépare en amont le retour et l'annoncer en interne• Accueille et prend du temps dès le premier jour

POUR TOUTES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES OU POUR TOUTES QUESTIONS, CONCERNANT CE GUIDE, N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER VOTRE SERVICE RH.

ANNEXES

MODÈLES DE LETTRES TYPES

Demande de maintien de la couverture de la mutuelle	20
Demande de congé parental à temps plein	21
Demande de congé parental à temps partiel	22
Demande de renouvellement de congé parental	23
Demande de congé d'adoption	24
Demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant	25

SUPPORTS D'ENTRETIENS A DESTINATION DU MANAGER

Support d'entretien préparatoire au départ en congé lié à l'enfant	26
Support d'entretien au retour de congé lié à l'enfant	27

ANNEXES



ANNEXES

Coordonnées du collaborateur

Fait à XXXXX, le XX/XX/XX

Adresse

CP

Ville

N° de sécurité sociale

Mutuelle

Adresse

CP

Ville

Objet : Demande de maintien de la couverture de la mutuelle.

Lettre recommandée avec avis de réception

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de mon congé parental, je souhaite pouvoir bénéficier de la couverture de la mutuelle en prenant à ma charge la totalité de la cotisation (soit la totalité de la part salariale et de la part patronale).

Mon congé débutera le (précisez), pour prendre fin le (précisez) au soir.

Je reste à votre disposition pour toutes informations complémentaires dont vous pourriez avoir besoin.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Très cordialement,

Signature du collaborateur

ANNEXES

Coordonnées du collaborateur

Fait à XXXXX, le XX/XX/XX

Adresse
CP
Ville

Service RH
Mr/Mme

Objet : demande de congé parental d'éducation à temps plein

Lettre recommandée avec demande d'avis de réception / ou remise en main propre contre décharge

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L1225-47 du Code du travail, je souhaite bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein.

Ce congé débutera le (précisez), pour prendre fin le (précisez) au soir, soit une durée (précisez).

Je m'engage à n'exercer aucune autre activité professionnelle durant toute la durée de ce congé conformément à l'article L1225-53 du code du travail.

Veillez trouver ci-joint un extrait d'acte de naissance de mon/mes enfant(s) né(s) le (précisez).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Très cordialement,

Signature du collaborateur

ANNEXES

Coordonnées du collaborateur

Fait à XXXXX, le XX/XX/XX

Adresse
CP
Ville

Service RH
Mr/Mme

Objet : demande de congé parental d'éducation à temps partiel

Lettre recommandée avec demande d'avis de réception / ou remise en main propre contre décharge

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L1225-47 du Code du travail, je souhaite bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel à XX% sur une base de la durée de travail de XXh, avec le(s) (précisez) comme jour(s) non travaillé(s).

Ce congé débutera le (précisez), pour prendre fin le (précisez) au soir, soit une durée XX mois (précisez).

Je m'engage à n'exercer aucune autre activité professionnelle que celle exercée à temps partiel au sein de Valeo (précisez), durant toute la durée de ce congé.
Veuillez trouver ci-joint un extrait d'acte de naissance de mon/mes enfant(s) né(s) le (précisez).

Je reste à votre disposition pour convenir d'un entretien afin d'envisager un autre organisation de mon temps de travail si la solution proposée ci-dessus n'est pas compatible avec les besoins du service.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature du collaborateur

ANNEXES

Coordonnées du collaborateur

Fait à XXXXX, le XX/XX/XX

Adresse

Service RH

CP

Mr/Mme

Ville

Objet : Demande de renouvellement de congé parental à temps plein/temps partiel (précisez).

Lettre recommandée avec demande d'avis de réception / ou remise en main propre contre décharge

Madame, Monsieur,

Actuellement en congé parental à temps plein/temps partiel (précisez) jusqu'au (date de fin à précisez), je souhaiterais prolonger celui-ci dans les conditions actuelles (ou bien avec les changements suivants à précisez) pour une durée de (durée en jour/mois à précisez), conformément aux dispositions du Code du travail.

Je reprendrai donc mon activité à temps plein à compter du (date à préciser).

Je m'engage à n'exercer aucune autre activité professionnelle durant toute la durée de ce congé que celle (précisez pour temps partiel).

Dans l'attente d'une confirmation de votre part, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Très cordialement,

Signature du collaborateur

ANNEXES

Coordonnées du collaborateur

Fait à XXXXXX, le XX/XX/XX

Adresse
CP
Ville

Service RH
Mr/Mme

Objet : demande de congé d'adoption

Lettre recommandée avec demande d'avis de réception / ou remise en main propre contre décharge

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L1225-37 et suivant le Code du travail, je vous informe de mon intention de bénéficier d'un congé d'adoption.

L'arrivée de mon enfant est prévue le (précisez).

Je souhaite bénéficier du congé d'adoption, comme l'autorise l'article L 1225-37 pour une durée de (précisez) jours.

Mon absence de l'entreprise débutera donc le (précisez) pour se terminer le (précisez). Veuillez trouver ci-joints les différents documents administratifs relatifs à l'adoption de mon enfant.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations

distinguées. Très cordialement,

Signature du collaborateur

ANNEXES

Coordonnées du collaborateur

Fait à XXXXX, le XX/XX/XX

Adresse
CP
Ville

Service RH
Mr/Mme

Objet : Demande de congé paternité et d'accueil de l'enfant

Lettre recommandée avec demande d'avis de réception / ou remise en main propre contre décharge

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous informer que mon enfant est né ou devrait naître le (précisez).

Je souhaite bénéficier du congé paternité et d'accueil de l'enfant à partir du « date du début du congé » jusqu'au « date de fin de congé ». (compter en jours calendaires)

Vous trouverez ci-joint la copie de l'acte de naissance (ou pour les couples vivant maritalement, une attestation justifiant cette vie maritale - partenaires de PACS, conjoints, concubins - et un document justifiant que vous vivez dans le même foyer que la mère de l'enfant).

Veillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Très cordialement,

Signature du collaborateur

ANNEXES



ENTRETIEN DE DEPART

(à retourner au Service Ressources Humaines)

Contexte: Entretien à réaliser entre le manager et le salarié si la durée prévisionnelle de l'absence est égale ou supérieure à 3 mois, y compris le congé de maternité ou d'adoption.

Objectifs de l'entretien : préparer votre départ ainsi que votre retour

Date :	<input type="text"/>		
Nom & Prénom :	<input type="text"/>	Nom du N+1 :	<input type="text"/>
Poste / horaire :	<input type="text"/>	Ancienneté :	<input type="text"/>

Renseignements concernant l'absence

Maladie	<input type="text"/>	Congé Maternité Congé Parental	<input type="text"/>	Congé Sabbatique	<input type="text"/>
Absence du :	<input type="text"/>	au :	<input type="text"/>	Autre (précisez)	<input type="text"/>

Points à aborder lors de l'entretien

1- Déroulement de la période d'absence (points clefs opérationnels à suivre, souhait ou non de maintenir le lien durant l'absence, moyens de contact...):

2- Retour dans l'entreprise (hypothèses de retour en terme de dates, de postes, d'adaptations nécessaires...):

3- Quelques rappels importants pour le salarié et le manager

Mon arrêt est communiqué au service RH dans les 48heures

Dans la mesure du possible, je prends contact avec mon manager et le service RH 15 jours avant mon retour de manière à pouvoir anticiper au mieux ma reprise de poste

Mon manager et moi nous coordonnons avec l'infirmerie avant mon retour car une visite médicale de reprise est nécessaire après une longue absence. En effet, un salarié bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle ou une absence d'au moins trente jours

Mon manager, le service RH et moi faisons le point avant mon retour, de préférence, pour gérer mes soldes de congés

Mon manager devra réaliser mon entretien professionnel ou annuel à mon retour si le processus s'est déroulé pendant ma période d'absence

Contact Manager:

Contact RH:

Contact Infirmerie:

Signataires

	Nom	Visa
Collaborateur :	<input type="text"/>	<input type="text"/>
N + 1 :	<input type="text"/>	<input type="text"/>
RH :	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Une copie de l'entretien est à remettre à chaque signataire

ANNEXES



ENTRETIEN DE RE-ACCUEIL

(à retourner au Service Ressources Humaines)

Objectifs de l'entretien : faire un point sur votre absence et vous accompagner dans votre reprise de poste

Date (à réaliser le jour de la reprise de la personne) :

Nom & Prénom :

Nom du N+1 :

Poste / horaire :

Ancienneté :

Renseignements concernant l'absence

Maladie	Accident trajet	Accident travail	Autre (précisez)
Congé maternité Congé parental	Congé Sabbatique	Congé Adoption	
Absence du :	au :		
Adaptations/Restrictions ?	<input type="checkbox"/> OUI	Lesquelles ?	<input type="checkbox"/> NON

Points à aborder lors de l'entretien

1- Evénements clés ayant eu lieu pendant l'absence (vie du site, vie du service, ...)

2- En cas de restrictions médicales, aménagements à prévoir :

3- Poste d'affectation (poste, formation, OJT, habilitations, consignes, résumé des dossiers en cours...):

Check List du retour:

Ma visite de reprise a-t-elle été effectuée?

Un salarié bénéficie d'un soutien de reprise par le médecin du travail après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle ou une absence d'au moins trente jours.

OUI NON
Date prévue : _____

Avons-nous fait le point sur mon soie de congés et le planning de pose associé, si applicable?

OUI NON

Mon entretien professionnel de l'année en cours a-t-il été réalisé ?

OUI NON
Date prévue : _____

Mon entretien annuel de l'année en cours a-t-il été réalisé ?

(si oui, faut-il réviser les objectifs annuels?)

OUI NON
Date prévue : _____

Signataires

	Nom	Visa
Collaborateur :		
N + 1 :		
RH :		

Valeo

The logo for Valeo, featuring the word "Valeo" in a bold, italicized, lime green sans-serif font. Below the text is a dark blue, curved swoosh that starts under the 'V', dips down, and then rises to end under the 'o'.